

INDICADORES DE QUALIDADE DO EMPREGO

Uma Aplicação a Portugal no Contexto da União Europeia

Sandrina Berthault Moreira

Resumo A qualidade do emprego é um aspecto incontornável de uma concepção mais alargada de emprego/trabalho. Este artigo tem dois objectivos fundamentais: (i) por um lado, apresentar um conjunto alargado de medidas susceptíveis de caracterizar as principais componentes da qualidade do emprego; (ii) por outro, propor um leque mais restrito de medidas de natureza compósita que possam reflectir vertentes estruturais do conceito aplicado a diferentes espaços económicos. A abordagem envolve o recurso a micro-dados do EWCS/Inquérito Europeu às Condições de Trabalho para Portugal e restantes países membros da UE-27.

Palavras-chave Qualidade do emprego, medição, indicadores, Portugal, Europa.

Enquadramento introdutório

Fundada nas preocupações tradicionais e permanentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILO) está a concepção de um trabalho digno para todos, o qual compreende “a criação de empregos de qualidade aceitável” (ILO, 1999, p. 7). Uma possível definição de trabalho digno, nos termos da OIT, é a de um emprego de qualidade, seguro e saudável, que garanta protecção social quando não pode ser exercido (por motivos de desemprego, doença, acidentes, entre outros) e um rendimento na aposentação, que respeite os direitos fundamentais do trabalho e que assegure o direito à representação e à participação no diálogo social (CEPAL/PNUD/OIT, 2008).

Ao nível da quantificação do conceito, várias iniciativas têm sido encetadas pelo *Bureau* Internacional do Trabalho (BIT) – o Secretariado Permanente da OIT – tendo em vista a produção de um “um conjunto nuclear de indicadores do trabalho digno da OIT”, com destaque para ILO (2003, 2008). Uma proposta de 18 indicadores-chave de trabalho digno é apresentada em ILO (2008), organizando-os nas seguintes principais componentes: (i) oportunidades de emprego; (ii) trabalho que deve ser abolido; (iii) remuneração adequada e trabalho produtivo; (iv) duração de trabalho digna; (v) estabilidade e segurança no trabalho; (vi) equilíbrio entre família e trabalho; (vii) igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego; (viii) trabalho seguro; (ix) segurança social; (x) diálogo social e representação dos trabalhadores.

Uma outra vertente da literatura procura avaliar o nível de *job quality*, complementando, assim, a análise do volume de emprego com uma outra que foca na qualidade desses empregos. Ainda que menos amplo que o conceito de trabalho digno, a qualidade do emprego é também, necessariamente, um conceito multidimensional, além de ser um importante tópico de investigação em várias ciências sociais.

As abordagens de medição do conceito e os indicadores produzidos nesse âmbito são vários e diferenciados (Bustillo e outros., 2009; Simões e outros., 2012). Uma das abordagens possíveis para a operacionalização da questão da qualidade do emprego

consiste na produção de um sistema de indicadores que vá de encontro à natureza multidimensional do conceito. No seio da União Europeia, a promoção da qualidade do emprego como objectivo inscrito no quadro da Estratégia de Lisboa despoletou a criação de indicadores deste tipo. Conhecidos como “indicadores de Laeken”, os mesmos encontram-se organizados nas seguintes dez dimensões: (i) qualidade intrínseca do emprego; (ii) aptidões, aprendizagem ao longo da vida e progressão na carreira; (iii) igualdade entre homens e mulheres; (iv) saúde e segurança no trabalho; (v) flexibilidade e segurança; (vi) inserção e acesso ao mercado de trabalho; (vii) organização do trabalho e equilíbrio trabalho/vida privada; (viii) diálogo social e participação dos trabalhadores; (ix) diversidade e não-discriminação; (x) desempenho económico e produtividade (European Commission, 2001).

Uma alternativa ou complemento à abordagem anterior está no cálculo de um indicador compósito de qualidade do emprego a partir de um conjunto de variáveis representativas do conceito e seus elementos constitutivos. Os índices multidimensionais de qualidade do emprego disponíveis na literatura são de natureza marcadamente microeconómica, i.e. construídos ao nível do trabalhador com base em *surveys* centrados nas características do emprego (p. ex. condições físicas do local de trabalho, autonomia e saúde) e na relação entre o trabalhador e o seu emprego (p. ex. grau de satisfação com o emprego e equilíbrio entre vida profissional e familiar).

A informação estatística, a nível europeu, providenciada pelo Inquérito Europeu às Condições de Trabalho (IECT/EWCS) constitui, neste domínio, um contributo fundamental. Entre as dimensões que usualmente são focadas, destacam-se: pagamento, autonomia, intensidade, *job security*, condições físicas do local de trabalho, equilíbrio entre vida profissional e familiar ou *intrinsic rewards*. Utilizando as quatro vagas do inquérito (EWCS), Amossé e Kalugina (2010), por exemplo, propõem um índice de qualidade do emprego considerando apenas dimensões objectivas do fenómeno, designadamente as seguintes: (i) condições físicas do local de trabalho; (ii) intensidade; (iii) autonomia; (iv) saúde; (v) aprendizagem. Em contrapartida, as dimensões incluídas no índice de qualidade do emprego proposto por Tangian (2005) são dos dois tipos acima referidos i.e. relacionadas com elementos caracterizadores dos empregos (objectivas) e associadas à relação emprego-trabalhador (subjectivas).

Finalmente, assinalamos, ainda, uma terceira forma de operacionalização do conceito de qualidade do emprego – o uso da *job satisfaction* como *proxy* para a *job quality*. Esta abordagem relativamente expedita de medição do fenómeno, prosseguida por autores como Leontaridi e Sloane (2001) e Diaz-Serrano e Vieira (2005), deriva da assunção de que o indivíduo, na avaliação geral da qualidade do seu emprego, tem em consideração todas as dimensões associadas ao emprego e na proporção que considera adequado (Hammermesh, 2001).

É neste contexto de análise que se insere o presente artigo, através do qual nos propomos desenvolver um conjunto de reflexões sobre a medição da qualidade do emprego, ilustrando-a com base em evidência para Portugal no contexto da União Europeia (UE-27).

Principais componentes da qualidade do emprego – Portugal e UE-27

A Eurofund (2007) identifica dez elementos caracterizadores do conceito de qualidade do emprego, designadamente: (i) violência, assédio e discriminação; (ii) dimensões físicas do trabalho; (iii) informação e comunicação; (iv) saúde; (v) trabalho e vida familiar; (vi) satisfação com o emprego; (vii) estrutura da força de trabalho; (viii) horário de trabalho; (ix) conteúdo do emprego e formação; (x) local de trabalho e organização do trabalho. Tomando essa estrutura conceptual como suporte, consideramos um leque abrangente de indicadores de natureza mais específica, susceptíveis de fornecerem, no seu conjunto, uma visão mais completa sobre as várias dimensões do fenómeno em análise. Para esse efeito, utilizamos os micro-dados mais recentes relativos ao Quarto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, realizado pela Eurofund em 2005 (EWCS 2005).¹ Portugal é o país escolhido para ilustrar a aplicação das diferentes medidas e a UE-27 o padrão de referência espacial. As tabelas abaixo referidas contêm informação sobre duas das dimensões assinaladas (Tabelas 1, 2, 3, 4 e 5).

¹ Este inquérito é realizado a cada cinco anos tendo a primeira vaga ocorrido no período 1990/91. Relativamente à última vaga desse inquérito (EWCS 2005), perto de cem questões e sub-questões foram dirigidas, por entrevista directa, a uma amostra representativa da população empregada dos países em análise – cerca de 30.000 indivíduos de 31 países europeus, incluindo 1.000 indivíduos no caso português –, permitindo uma análise pormenorizada das condições de trabalho e qualidade do emprego na Europa.

- (i) Violência, assédio e discriminação
- (ii) Dimensões físicas do trabalho

Tabela 1 Violência, assédio e discriminação | Dimensões físicas do trabalho – Portugal e UE-27 (2005; %)

Dimensões da qualidade do emprego	PT	UE-27
Violência, assédio e discriminação		
Ameaças de violência física	4,4	6
Violência física induzida por colegas	0,7	1,8
Violência física induzida por outros	3,7	4,3
<i>Bullying</i> /assédio	3,6	5,1
Atenção sexual indesejada	1,8	1,8
Discriminação etária	2,2	2,7
Dimensões físicas do trabalho		
Vibrações	33,3	24,2
Barulho	31,9	30,1
Temperaturas altas	25,4	24,9
Temperaturas baixas	19,3	22,0
Respira fumos ou pó	24,8	19,1
Respira vapores (e.g. solventes)	13,6	11,2
Trabalha com substâncias químicas	14,4	14,5
Radiações	5,4	4,6
Fumo de tabaco de outras pessoas	29,0	20,1
Materiais infecciosos	8,3	9,2
Posições dolorosas e/ou cansativas	57,1	45,5
Carrega ou transporta outras pessoas	6,6	8,1
Carrega ou transporta pesos	37,0	35,0
Estar em pé ou andar	80,0	72,9
Movimentos repetidos com as mãos ou braços	74,2	62,3
Usa roupa ou equipamento para protecção pessoal	41,4	34,0

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

Violência, assédio e discriminação é a primeira dimensão considerada. Nela estão reflectidos determinados aspectos a que os indivíduos podem estar sujeitos no seu local de trabalho, designadamente, situações de violência ou ameaça de violência, dois tipos de assédio (*bullying* e atenção sexual indesejada) e discriminação relacionada com a idade. Nesse âmbito, salientam-se os baixos valores obtidos por Portugal, os quais estão em linha com a UE-27.²

A componente seguinte considera uma variedade de factores de risco de natureza física associados ao trabalho, além do uso de roupa ou equipamento para protecção pessoal (aplicável a certos tipos de trabalho). Três grupos de factores de risco podem ser extraídos da Tabela 1: (i) ambientais – barulho e temperaturas altas/baixas; (ii) biológicos/químicos – desde a inalação de fumos ou pó até ao manuseamento de materiais infecciosos; (iii) ergonómicos – compreendendo as vibrações, as posições dolorosas e/ou cansativas, o carregar ou transportar outras pessoas ou pesos, o estar de pé ou andar e os movimentos repetidos com mãos/braços. As maiores incidências de factores de risco físico estão nesta última categoria (ergonómicos), salientando-se que 80% da população

² Registe-se, porém, a possível sub-avaliação desses resultados, dada a natureza dos fenómenos em análise.

empregada em Portugal no ano de 2005 reportaram que o trabalho envolve estar de pé ou andar em, pelo menos, um quarto do tempo e (cerca de) três em quatro trabalhadores (74,2%) referiram a repetição de movimentos com as mãos ou os braços em um quarto do tempo de trabalho ou mais.

(iii) Informação e comunicação

(iv) Saúde

Tabela 2 Informação e comunicação | Saúde – Portugal e UE-27 (2005; %)

Dimensões da qualidade do emprego	PT	UE-27
Informação e comunicação		
Consultado(a) sobre alterações introduzidas na organização do trabalho	27,5	47,1
Sujeição a uma avaliação formal regular de desempenho	34,8	40,0
Encontra-se informado sobre riscos de saúde e segurança	84,2	83,1
Saúde		
Considera que o trabalho que desenvolve coloca em risco a sua saúde ou segurança	31,4	28,6
O trabalho afecta a saúde	40,9	35,4
Problemas de audição	9,9	7,2
Problemas de visão	10,6	7,8
Problemas cutâneos	5,2	6,6
Problemas de costas	30,7	24,7
Dores de cabeça	23,9	15,5
Dores de estômago	4,5	5,8
Dores musculares	28,8	22,8
Dificuldades respiratórias	7,8	4,7
Doenças cardíacas	3,1	2,4
Lesões	9,3	9,7
Stress	27,6	22,3
Fadiga	26,7	22,5
Problemas de sono	10,8	8,7
Alergias	4,7	4,0
Ansiedade	13,6	7,8
Irritabilidade	16,0	10,5
É capaz de desenvolver o mesmo trabalho quando tiver 60 anos	45,7	58,2
Faltou no ano anterior devido a problemas de saúde	13,5	22,9
Número médio de dias ausente do trabalho no último ano devido a questões relacionadas com saúde	8,6	4,6

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

Intimamente relacionada com a componente anterior (dimensões físicas do trabalho) está a percepção do impacto do trabalho na saúde do indivíduo, a qual é aferida em termos globais e considerando problemas específicos de saúde derivados do trabalho. Da lista dos 16 sintomas de saúde assinalados na Tabela 2, os mais citados pelos indivíduos que consideraram que, no seu caso, o trabalho afecta a saúde – 41% da população portuguesa com emprego em 2005 – foram os problemas de costas (30,7%), as dores musculares (28,8%), o stress (27,6%), a fadiga (26,7%) e as dores de cabeça (23,9%). Em contrapartida, apenas 3,1% dos inquiridos assinalaram as doenças cardíacas como um dos problemas de saúde associados ao seu trabalho.

Além dos níveis de impacto do trabalho na saúde, as ausências do trabalho devido a problemas de saúde também proporcionam uma indicação da importância que as pessoas

atribuem a esta dimensão da qualidade do emprego (saúde), pese embora a complexidade e multidimensionalidade dos aspectos associados ao absentismo por motivos de saúde. Nesse âmbito, em Portugal, tais ausências do trabalho foram, em média, de cerca de nove dias por trabalhador durante o ano de 2005 – quase o dobro da média da UE-27 nesse ano.

A importância da saúde e segurança no trabalho no nível de qualidade do emprego justifica que se compreenda se as pessoas estão informadas sobre os riscos que incorrem a esse nível (84,2% dos inquiridos responderam afirmativamente). No entanto, o grau de informação e comunicação no posto de trabalho – por si só, outra componente da qualidade do emprego – deve operar-se a outros níveis como nos assinalados na Tabela 2, i.e. em termos de mudanças na organização do trabalho ou de avaliação do desempenho (com percentagens mais baixas, de 27,5% e 34,8%, respectivamente).

(v) Trabalho e vida familiar

(vi) Satisfação com o emprego

Tabela 3 Trabalho e vida familiar | Satisfação com o emprego – Portugal e UE-27 (2005; %)

Dimensões da qualidade do emprego	PT	UE-27
Trabalho e vida familiar		
As horas de trabalho permitem cumprir muito bem ou bem os compromissos familiares/sociais	82,4	79,4
É contactado(a) sobre assuntos relacionados com trabalho fora do seu horário de trabalho	19,6	22,1
Apoia os seus filhos durante pelo menos uma hora todos os dias	40,6	28,8
Cozinhar e realizar tarefas domésticas	51,6	46,4
Satisfação com o emprego		
Satisfeito(a) ou muito satisfeito(a) com as condições de trabalho	84,9	82,3
Pode perder o emprego nos próximos seis meses	19,3	13,7
Recebe uma remuneração adequada tendo em conta o trabalho que realiza	28,6	43,2
O emprego actual oferece boas perspectivas de progressão na carreira	34,6	31,0

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

Outra dimensão da qualidade do emprego – trabalho e vida familiar – pode ser captada pela percepção global do indivíduo sobre o equilíbrio entre essas duas principais formas de ocupação do tempo. Em Portugal, a percepção positiva do equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar é elevada (acima dos 80% em 2005). Contudo, indicadores adicionais permitindo avaliar em que medida o trabalho afecta a vida familiar revelam resultados não tão optimistas. Como se observa na Tabela 3, em Portugal e no ano de 2005, se apenas um em cada cinco trabalhadores (19,6%) foi contactado no último ano sobre assuntos relacionados com trabalho fora do seu horário normal de trabalho (uma forma de flexibilidade negativa), apenas menos de metade dos inquiridos, em média, conseguiu despendar tempo em actividades da vida familiar como apoiar os seus filhos (40,6%) ou cozinhar e realizar tarefas domésticas (51,6%).

A satisfação com o emprego – dimensão adicional referida na Tabela 3 – é, tal como a componente anterior, aferida em termos globais e considerando determinados factores que possam contribuir para essa satisfação como sejam o rendimento e as possibilidades de progressão na carreira ou de estabilidade no emprego. Os níveis elevados de satisfação geral com o emprego – verificamos na Tabela 3 que 85% dos inquiridos manifestaram-se

satisfeitos ou muito satisfeitos por razões que se prendem com as condições de trabalho – apenas se reflectem, parcialmente, nas avaliações que os mesmos fazem sobre elementos centrais dessa satisfação. De facto, cerca de um quinto dos trabalhadores portugueses (19,3%) consideravam em 2005 a possibilidade de perder o emprego nos próximos seis meses mas, em contrapartida, apenas à volta de um terço dos inquiridos (34,6%) se revelaram optimistas em relação a perspectivas de progressão na carreira e uma proporção um pouco menor (28,6%) expressaram uma opinião positiva sobre a sua remuneração.

(vii) Estrutura da força de trabalho

(viii) Horário de trabalho

Tabela 3 Estrutura da força de trabalho | Horário de trabalho – Portugal e UE-27 (2005; %)

Dimensões da qualidade do emprego	PT	UE-27
Estrutura da força de trabalho		
Antiguidade na empresa (anos médios)	9,8	9,7
Horário de trabalho		
Número médio de horas de trabalho semanal	41,9	38,6
Percentagem que trabalha usualmente 5 dias por semana	71,6	65,1
Percentagem que tem mais do que um emprego	4,4	6,2
Tempo médio gasto por dia em transportes (casa-trabalho e trabalho-casa, em minutos)	33,4	41,6
Percentagem que tem dias de trabalho com mais de 10 horas por dia	13,0	16,9
Percentagem que trabalha em média o mesmo número de horas todos os dias	76,6	58,4
Percentagem que trabalha em média o mesmo número de dias por semana	87,2	74,0
Horário fixo de entrada e saída	76,9	60,7
Turnos	10,3	17,3
Percentagem que tem horários de trabalho muito pouco flexíveis	79,0	65,3

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

Os indicadores considerados nas duas próximas componentes da qualidade do emprego, apresentadas na Tabela 4, possibilitam um conhecimento mais aprofundado de outros elementos que podem contribuir para um emprego de qualidade. Neste contexto, assinalamos, de seguida, os indicadores que nos permitem quantificar uma noção mais alargada do tempo de trabalho e a flexibilidade na organização do tempo de trabalho.

Quanto ao tempo de trabalho, os inquéritos ao emprego resumem-no às horas normalmente dispendidas pelo indivíduo na sua actividade/ocupação principal. A contabilização da duração habitual de trabalho exclui, portanto, elementos como o tempo de trabalho em outras actividades/ocupações que não a principal e o tempo da deslocação entre casa e o local de trabalho. Nesse âmbito, como se constata na Tabela 4, Portugal, em 2005, situava-se um pouco acima da “norma” das 40 horas e 5 dias por semana – registando uma média de 42 horas de trabalho por semana e com, aproximadamente, três quartos (71,6%) da população empregada a trabalhar, habitualmente, 5 dias por semana. Contudo, os resultados obtidos por Portugal revelam-se menos satisfatórios considerando uma perspectiva alargada de tempo de trabalho. Como se observa na Tabela 4, em 2005, o tempo médio dispendido em transportes era de 33 minutos por dia (mais de duas horas e meia por semana habitual de trabalho), além de que 4,4% dos inquiridos afirmaram ter mais do que um emprego nesse ano.

Relativamente à organização do tempo de trabalho, verificamos na Tabela 4 que a incidência de horários de trabalho regulares situava-se acima dos 75%. De facto, em Portugal e no ano de 2005, a proporção dos que trabalham em média o mesmo número de horas por dia era de 76,6%, subindo para 87,2% a proporção daqueles que trabalham em média o mesmo número de dias por semana, além de que 76,9% da população empregada tiveram horário fixo de entrada e de saída. Em termos globais, o país dispunha em 2005 de (cerca de) quatro em cada cinco trabalhadores (79%) com horários de trabalho muito pouco flexíveis.

(xix) Conteúdo do emprego e formação

(x) Local de trabalho e organização do trabalho

Tabela 4 Conteúdo do emprego e formação | Local e organização do trabalho – PT e UE-27 (2005; %)

Dimensões da qualidade do emprego	PT	UE-27
Conteúdo do emprego e formação		
Necessidade de atingir padrões de qualidade previamente estabelecidos	81,6	74,2
O próprio avalia a qualidade do trabalho que desenvolve	76,0	71,8
Resolve problemas inesperados	80,4	80,8
Desenvolve tarefas monótonas	49,9	42,9
Desenvolve tarefas complexas	54,9	59,4
Aprende coisas novas	69,1	69,1
Pode aplicar as suas próprias ideias no trabalho	62,1	58,4
Necessita de mais formação para realizar o seu trabalho	10,2	13,1
As competências que possui são adequadas ao trabalho desenvolvido	62,5	52,3
Tem competências que lhe permitiriam realizar tarefas mais complexas	27,3	34,6
Frequentou formação paga pela empresa nos últimos 12 meses	15,1	26,1
Local de trabalho e organização do trabalho		
Trabalha no espaço físico da organização	86,4	72,8
Teletrabalho	2,1	8,3
Lida directamente com pessoas que não os colaboradores da empresa (e.g. clientes)	62,8	62,4
Usa computador no trabalho que desenvolve	35,1	45,5
Usa internet/email no seu trabalho	26,6	36,0
O trabalho envolve realizar tarefas curtas repetitivas com duração inferior a 1 min	39,2	24,7
O trabalho envolve realizar tarefas curtas repetitivas com duração inferior a 10 min	46,5	39,0
Trabalha num ritmo elevado	51,2	59,6
Trabalha com prazos apertados	53,0	61,8
O ritmo de trabalho depende dos colegas	46,7	42,2
O ritmo de trabalho depende de solicitações dos clientes	64,9	68,0
O ritmo de trabalho depende de metas para o volume de produção ou desempenho	50,9	42,1
O ritmo de trabalho é condicionado de uma máquina	25,8	18,8
O ritmo de trabalho depende do superior hierárquico	47,6	35,7
Uma tarefa pode ser interrompida de modo a dedicar-se a outra que surja inesperadamente	34,5	32,7
Pode escolher ou alterar a ordem das tarefas	57,7	63,4
Pode escolher ou alterar os métodos de trabalho	66,3	66,9
Pode escolher ou alterar a velocidade do trabalho	64,1	69,2
Consegue obter ajuda dos colegas se o requerer	49,2	67,6
Consegue obter ajuda do(s) superior(es) hierárquico(s) se o requerer	39,8	56,1
Consegue obter ajuda externa se o requerer	14,1	31,6
Consegue influenciar a escolha dos colegas com quem trabalha	18,9	24,2
Pode realizar um intervalo quando desejar	42,7	44,6
Tem tempo suficiente para desenvolver as tarefas que lhe são atribuídas	74,9	69,6

Tabela 5 (continuação) Conteúdo do emprego e formação | Local e organização do trabalho – PT e UE-27 (2005; %)

Dimensões da qualidade do emprego	PT	UE-27
Conteúdo do emprego e formação		
Rotação de tarefas	28,4	43,7
Trabalho em equipa	46,4	55,2
O superior hierárquico é uma mulher	26,9	24,5

Fonte: Cálculos próprios com base nos micro-dados da Eurofund (2005), EWCS 2005 e Eurofund (2007).

A penúltima dimensão da qualidade do emprego aparece referida na Tabela 5 e respeita ao conteúdo do emprego e formação. Nesta dimensão são aferidas as possibilidades oferecidas para o desenvolvimento dos conhecimentos e competências no local de trabalho, de modo a proporcionar uma maior segurança no emprego (seja pela progressão no emprego actual ou pela manutenção da flexibilidade de mudança de emprego). Nos diferentes aspectos que avaliam as exigências intelectuais e cognitivas do emprego actual, presentes na Tabela 5, verificamos que, em geral, a maioria dos trabalhadores em Portugal avaliou os seus empregos como sendo intelectualmente exigentes, embora metade destes considerou que o trabalho desenvolvido envolve um número significativo de tarefas monótonas. Na avaliação da correspondência entre competências possuídas e funções atribuídas, 62,5% assinalaram que as suas competências são adequadas ao trabalho desenvolvido, havendo, porém, uma insatisfação por parte dos restantes inquiridos, que revelaram sobrequalificação para o trabalho desenvolvido (27,3%) ou necessidade de mais formação para a realização do trabalho (10,2%). Quanto ao acesso à formação, apenas 15,1% dos inquiridos afirmaram ter frequentado formação paga pela empresa nos 12 meses anteriores a 2005.

Por último, apresentamos na Tabela 5, a apreciação dos inquiridos sobre aspectos que caracterizam o local de trabalho como o uso de tecnologias de informação (TI) nos diferentes locais onde desenvolvem o seu trabalho, assim como principais características relacionadas com a organização do trabalho, com destaque para a avaliação dos níveis de autonomia no trabalho, de trabalho em equipa e de rotação de tarefas, dos possíveis determinantes dos seus ritmos de trabalho e dos níveis de intensidade de trabalho. Nesse âmbito, ressaltamos que os vários aspectos referidos na caracterização do local de trabalho e das formas de organização do trabalho são componentes complexas e multifacetadas do nível de qualidade do emprego. Consideremos, por exemplo, o local onde o trabalho é desenvolvido. Como esperado, a Tabela 5 revela que uma percentagem significativa (86,4%) da população portuguesa com emprego em 2005 trabalhou no espaço físico da organização e, em contrapartida, apenas 2,1% dos inquiridos utilizaram a opção do teletrabalho em, pelo menos, um quarto do seu tempo de trabalho. Contudo, a correspondência entre local de trabalho predominante e local de trabalho de eleição (ou não) ao nível da qualidade do emprego não é linear, exigindo uma análise mais aprofundada dos vários e distintos efeitos que o mesmo pode exercer nos diferentes elementos constitutivos de um emprego de qualidade. Ainda que com risco de simplificação, podemos associar mais teletrabalho, mais TI, mais autonomia no trabalho, mais trabalho em equipa, mais rotação de tarefas e menos intensidade no trabalho a mais qualidade no emprego.

Índices de qualidade do emprego – Portugal e UE-27

Uma aplicação empírica do conceito de qualidade do emprego entre espaços económicos (usualmente países) pressupõe a utilização de medidas sobre aspectos caracterizadores de componentes que mais directamente se relacionam com o nível agregado de qualidade dos empregos oferecidos. Nessa medida, propomos o cálculo de índices para cinco das dez dimensões acima consideradas, designadamente: (i) violência, assédio e discriminação; (ii) dimensões físicas do trabalho; (iii) saúde no trabalho; (iv) trabalho e vida familiar; (v) satisfação com o emprego. A Tabela 6 reúne os índices propostos, ilustrando a aplicação dos mesmos com base em evidência empírica para Portugal e a média da UE-27.

Tabela 5 Proposta de índices de qualidade do emprego – Portugal e UE-27 (2005; %)

Índices de qualidade do emprego	Procedimento de cálculo	PT	UE-27	Rácio PT/UE-27
Índice de não-violência-assédio-discriminação	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 1; inversão do valor final	97,3	96,4	1,009
Índice sobre dimensões físicas do trabalho	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 1; inversão do valor final	69,3	73,1	0,948
Índice sobre saúde no trabalho	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 2; inversão do valor final	83,0	86,3	0,962
Índice de trabalho e vida familiar	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 3, com inversão dos valores da segunda variável referida	63,8	58,1	1,098
Índice de satisfação com o emprego	Média das correspondentes variáveis assinaladas na Tabela 3, com inversão dos valores da segunda variável referida	57,2	60,7	0,942

Como se observa na Tabela 6, o cálculo dos índices de qualidade do emprego tem como referência a informação de natureza micro sobre as condições de trabalho e

qualidade do emprego produzidas a nível europeu pela Eurofund (EWCS 2005). Assim, por exemplo, o índice de violência, assédio e discriminação – calculado pela média das variáveis relativas a essa dimensão e apresentadas na Tabela 1 – indica o peso da população empregada que, em média, pode estar sujeita no seu local de trabalho a, pelo menos, uma das seguintes situações: violência, ameaça de violência, *bullying*, assédio sexual ou discriminação etária. Na medida em que se pretende que haja uma correspondência entre o fenómeno em análise e os seus elementos constitutivos, sugerimos a inversão dos valores finais, obtendo assim um índice de não-violência-assédio-discriminação.

Idêntico procedimento é adoptado em relação aos índices sobre dimensões físicas do trabalho e saúde no trabalho. Em contrapartida, os dois últimos índices de qualidade do emprego referidos na Tabela 6 são índices de satisfação. Assim, o índice de trabalho e vida familiar atende ao nível médio de satisfação da população empregada no balanço entre horas de trabalho e horas dispendidas em actividades da vida familiar. Por outro lado, o índice de satisfação com o emprego avalia, em termos médios, a satisfação geral com o emprego e considerando rendimento, progressões na carreira e estabilidade no emprego como determinantes dessa satisfação.³

A leitura dos resultados obtidos por Portugal nos cinco índices propostos deriva, naturalmente, das variáveis consideradas no seu cálculo e outras opções metodológicas assinaladas na Tabela 6. Assim, por exemplo, ao nível da saúde no trabalho, verifica-se que, em média, 83% da população empregada considera que o trabalho não influencia negativamente a saúde, seja em termos gerais ou considerando problemas específicos de saúde que derivam do seu trabalho (desde problemas de audição, de visão, passando por stress, fadiga, até ansiedade e irritabilidade). De facto, este é o segundo melhor resultado obtido por Portugal no universo das dimensões da qualidade do emprego em análise. O melhor e o pior resultado do país surgem, como se constata na Tabela 6, na média das respostas dos inquiridos em aspectos que caracterizam as componentes da não-violência-assédio-discriminação (97,3%) e da satisfação com o emprego (57,2%), respectivamente.

Em termos comparados, o cálculo dos valores médios obtidos por Portugal e pela média dos países da UE-27 em componentes estruturais como sejam o trabalho e vida familiar (63,8% *versus* 58,1%) e a satisfação com o emprego (57,2% *versus* 60,7%) evidencia que Portugal apresenta um resultado acima da média da UE-27 na primeira componente referida, enquanto o contrário acontece em relação à satisfação com o emprego. Este tipo de conclusões é mais imediato com a análise dos rácios entre Portugal e a média da UE-27 para os índices propostos. Como se verifica na Tabela 6, Portugal apresenta um rácio superior à unidade para os índices do trabalho e vida familiar e da não-violência-assédio-discriminação, indicativo de um resultado superior ao da média da UE-27 nessas duas dimensões da qualidade do emprego. Para as restantes dimensões (saúde no trabalho, dimensões físicas do trabalho e satisfação com o emprego), a avaliação que os inquiridos fazem de aspectos que as caracterizam é, em média, pior em Portugal do que na média dos países da UE-27. Por último, a análise conjunta dos cinco rácios revela

³ Em ambos os índices referidos, a inversão dos valores obtidos na segunda variável considerada na Tabela 3 para cada caso precede ao cálculo da média dos resultados. Assim, no caso português, temos 80,4% da população empregada em 2005 que não foi contactada sobre assuntos relacionados com trabalho fora do seu horário de trabalho e 80,7% a considerar pouco provável a perda de emprego nos próximos seis meses.

ainda que é no trabalho e vida familiar e na satisfação com o emprego que Portugal apresenta o melhor e o pior resultado relativo, respectivamente.

Considerações finais

A avaliação quantificada do volume de emprego das nações precisa de ser suplementada por uma análise que se centra na qualidade do emprego em todas as suas dimensões. Em linha com as análises empíricas do trabalho digno e, mais especificamente, da qualidade do emprego disponíveis na literatura, o presente artigo avança com uma leitura mais desagregada e mais “fina” desta componente decisiva do nível de desenvolvimento dos países/regiões e do bem-estar dos seus cidadãos. Nele estão reunidos mais de cem indicadores organizados em dez dimensões da qualidade do emprego, sem ser assumido, todavia, o objectivo de integrar essas diferentes dimensões numa medida agregada/compósita de qualidade do emprego.

A aplicação das medidas consideradas a Portugal no contexto da UE-27 revela, na sua globalidade, um retrato complexo e multifacetado sobre as condições de trabalho e qualidade do emprego no país. Ainda assim, entre vários outros resultados, sobressaem importantes fragilidades em alguns aspectos caracterizadores da qualidade dos empregos existentes em Portugal, nomeadamente no que respeita à incidência de certos factores de risco, em indicadores específicos de satisfação com o emprego e no acesso à formação profissional. Os elevados níveis de exposição no trabalho a situações como estar de pé ou andar e movimentos repetidos com as mãos ou os braços estão muito provavelmente associados a certos tipos de ocupações/profissões disponíveis no país (*blue-collar jobs* em contraste com *white-collar jobs*) e a determinados sectores ou actividades económicas, sobretudo construção, agrícola e manufactura. Por outro lado, pode-se também, por exemplo, estabelecer uma ponte entre as qualificações dos indivíduos e as suas avaliações sobre um “emprego de qualidade” i.e. bem-remunerado, estável e com boas perspectivas de progressão na carreira, com níveis educacionais mais baixos a estarem tendencialmente relacionados a níveis mais altos de insatisfação com o emprego.

Contudo, no âmbito da avaliação empírica da qualidade do emprego, a comparação entre países e a análise dos seus progressos no decorrer do tempo fica mais facilitada com a identificação e mensuração dos elementos estruturais de uma perspectiva agregada do fenómeno em análise. A esse nível, os índices de qualidade do emprego sugeridos neste artigo foram aplicados ao caso português e a análise dos resultados obtidos permite reter algumas conclusões interessantes. Portugal face à média da UE-27 está melhor posicionado nas dimensões do trabalho e vida familiar e da não-violência-assédio-discriminação do que nas que respeitam à saúde no trabalho, dimensões físicas do trabalho e satisfação com o emprego. Nestas três últimas, Portugal apresenta um resultado abaixo da média europeia, com a pior classificação do país a situar-se ao nível da satisfação com o emprego. Esta má prestação do país é uma tendência típica dos países da Europa do Sul (Espanha, Grécia e Portugal), como sugerem os resultados do estudo de Brisbois (2003) sobre a qualidade do emprego no Canadá, EUA e vários países europeus.

Em jeito de pista de investigação futura, uma análise comparada dos resultados apresentados neste artigo com recurso aos micro-dados resultantes do EWCS 2010 – ainda não disponíveis – possibilitará um melhor conhecimento do fenómeno em análise, com destaque para as implicações de política.

Referências bibliográficas

- Amossé, T., e Kalugina, E. (2010), “Work quality indicators and job dynamics: is there a trade-off? A micro-econometric analysis on 10 European countries”, *XXVIII Journées de Microéconomie Appliquée, Working Paper*.
- Brisbois, R. (2003), “How Canada stacks up: the quality of work – an international perspective”, *Canadian Policy Research Networks, Research Paper W/23*.
- Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., e Esteve, F. (2009), *Indicators of job quality in the European Union*, Brussels, Directorate-General for Internal Policies, European Commission.
- CEPAL/PNUD/OIT (2008), *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente*, Brasília, Comissão Económica para a América Latina e o Caribe / Programas das Nações Unidas para o Desenvolvimento / Organização Internacional do Trabalho.
- Díaz-Serrano, L., e Vieira, J. (2005), “Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: empirical evidence from fourteen countries”, *Institute for the Study of Labor, Discussion Paper 1558*.
- Eurofund (2007), *Annual review of working conditions in the EU 2007-2008*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofund (2005), *Fourth European working conditions survey – micro-dados*, CD-ROM, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Commission (2001), “Employment and social policy: A framework for investing in quality”, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*.
- Hammermesh, D. S. (2001), “The changing distribution of job satisfaction”, *Journal of Human Resources*, 36, pp. 1-30.
- ILO (2008), “Measurement of decent work”, *International Labour Office, Discussion Paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*.
- ILO (2003), “Introduction”, *International Labour Review*, 142, 2, pp. 109-12.
- ILO (1999), “Report of the director-general: decent work”, *International Labour Office, International Labour Conference, 87th Session*.
- Leontaridi, R., e Sloane, P. (2001), “Measuring the quality of jobs”, *European Low-wage Employment Research Network, Working Paper 7*.
- Simões, N., Crespo, N. e Pinto, J. C. (2012), “Determinant Factors of Job Quality in Europe”, *ISCTE-IUL, Instituto Universitário de Lisboa, mimeo*.
- Tangian, A. (2005), “A composite indicator of working conditions in the EU-15 for policy monitoring and analytical purposes”, *Hans Bockler Foundation, Discussion Paper 135*.

Agradecimentos

O presente artigo decorre da investigação conducente à realização da tese de Doutoramento em Economia da autora, pelo que um agradecimento especial é dirigido ao seu orientador, o Doutor Nuno Crespo (Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE-IUL e BRU-IUL) e à Professora Nádia Simões (Instituto Universitário de Lisboa, ISCTE-IUL e BRU-IUL).

Uma versão prévia do artigo foi apresentada no Colóquio Internacional *Law and Inequalities*, do CES-FEUC, Universidade de Coimbra, Abril 23-24, 2012. A autora gostaria de agradecer os comentários e sugestões dos participantes na conferência.

A autora agradece ainda o apoio da FCT/Fundação para a Ciência e Tecnologia – PROTEC; UNIDE/BRU (PEst-OE/EGE/UI0315/2011).

Finalmente, um agradecimento a três revisores anónimos pelos valiosos comentários e sugestões.

Texto escrito de acordo com a antiga ortografia.

Sandrina Berthault Moreira, Doutora em Economia, é Assistente do Departamento de Economia e Gestão da ESCE-IPS, Instituto Politécnico de Setúbal e Investigadora do BRU-IUL, Instituto Universitário de Lisboa. *E-mail:* sandrina.moreira@esce.ips.pt